RS 7 der VUV - Leitung (3.11.75)

Im Rundschrxeiben 35 der KB-Leitung sind bestimmte Schwerpunkte unserer politischen Arbeit festgelegt, die zusammen mit meinen Ausführungen beim Sektionsleitertreffen am 23.10. unbedingt von den Sektionsleitern in die Sektionen getragen werden müssen. Wenn es sich auch nicht um eine systematische Festlegung in Form von Richtlinien handelt, so hilft es uns dennoch, die brennenden Fragen im Klassenkampf besser zu verstehen. Worauf es jetzt ankommen wird, ist nicht die grundsätzliche, prinzipielle Aneignung dieser Fragen, vielmehr sind diese Grundlagen doch zu einem großen Teil geschaffen, schließlich sind diese Fragen ja schon in den letzten Monaten im Vordergrund gestanden.(Selbstverständlich müssen von Seiten des KB noch klarere Festlegungen zur staatlichen Ausplünderung, zur Kriegsgefahr und zur Abtreibungsfrage kommen) Wir müssen jetzt v.a. an Hand der bisherigen Erfahrungen in der Stadt, unter den Kollegen überprüfen, welche Fragen offen sind, wo in der praktischen Arbeit Unklarheiten aufgebrochen sind, wie man diese am besten behebt. Gleichzeitig müssen wir daran arbeiten, uns einen Überblick über die Entwicklung der politischen Lage zu verschaffen durch ständiges Verfolgen der politischen Ereignisse und deren Einschätzung. Was wir jetzt unmittelbar brauchen, ist kein feinsäuberlich aufgestellter Plan, wann wir welche Aktivitäten setzen und wie sie miteinander zusammenhängen, sondern ein besseres Verständnis von der Entwicklung der ökonomischen und politischen Lage xx und dies als Ausgangspunkt und Voraussetzung zu benutzen für das organisierte Herangehen an unsere Aufgaben. Um diese Aufgaben anzupacken brauchen wir Festlegungen zu einzelnen Fragen, Bezugspunkte für die Auseinandersetzung und Ausrichtungen für die praktische Tätigkeit. Dazu sollen die Beiträge im RS 6 und in diesem RS dienen.

In der nächsten Zeit wird für die VUV die Kollektivvertragsverhandlungen bei den Privatangestellten und die Personalvertretungswahlen + neues Gehaltsabkommen im Öffentlichen Dienst eine besondere Rolle spielen. Das ergibt sich zum einen von daher, daß diese Ereignisse objektiv für das Kräfteverhältnis zwischen den Klassen von einiger Bedeutung sein werden (Die Privatangestelltengewerkschaft ist mit fast 300.000 Mitgliedern die mitgliederstärkste Gewerkschaft, zum anderen von unserer Aufgabe her, die Politik des KB in diesen Schichten zu verankern.
Zu den KV-Verhandlungen bei den Privatangestellten findet sich daher in diesem RS ein Entwurf für einen "Vorschlag", der als Alternative zur Politik der Gewerkschaftsführung gedacht ist (diese ist in ihren Schwerpunkten auf dem letzten Gewerkschaftstag der PAG im Oktober 74 festgelegt worden). Der Charakter dieses Vorschlags ist in einer ähnlichen Weise zu verstehen, wie dies im RS 35 der KB-Leitung für die Metallarbeiter herausgearbeitet wird. Es wird sehr wichtig sein, diesen Vorschlag in der Auseinandersetzung mit den Kollegen auf seine Tauglichkeit zu überprüfen xx und in bestimmten Fragen zu konkretisieren (v.a. Höhe der Lohnforderungen).
Zu den PV-Wahlen im Öffentlichen Dienst haben wir im RS 6 Stellung genommen - auch hier wird das wichtigste sein, zu einem Forderungsprogramm zu kommen, dessen Schwerpunkte (siehe RS) sein müssen

- Kampf gegen Reallohnabbau, gegen gesetzliche Fixierung der Gehaltsabkommen und gegen das Besoldungsschema
- Kampf gegen Rationalisierungen und Überstunden
- Kampf gegen das Dienstrecht

Das Forderungsprogramm, das die S VBW erarbeitet hat, sollte selbstverständlich nur als Beispiel dienen, in welche Richtung man weiterarbeiten muß - als Anregung für alle Einheiten. Zu Mißverständnissen Anlaß gegeben haben die Formulierungen über die Bedeutung der PV und der Frage nach ihrer Zerschlagung. In der Sitzung vom 30.10. mit Gen. A!R. von der KB-Leitung wurde diese Frage diskutiert und herausgearbeitet, daß der Hauptstoß gegen das besondere Dienstrecht zu führen ist. Wir müssen an Hand der konkreten Beschränkungen des Dienstrechts aufzeigen, daß es der Durchsetzung des gerechten Forderungen der Beamten im Weg steht und die Beamten vom Volk abspaltet. Im Kampf um diese gerechten Forderungen muß auch der Kampf geführt werden um solche Bedingungen, d.h. auch Interessensvertretungen der Staatsangestellten, die tatsächlich die Durchsetzung dieser Interessen ermöglichen.

Die Frage der Finanzkrise des Staates bekommt im Zusammenhang mit den Öffentlichen Bediensteten eine besondere Bedeutung - sie wird von der Bourgeoisie massiv als Mittel eingesetzt, um im Öffentl. Dienst niedrige Gehaltsabkommschlüsse durchzusetzen, deren Forderungen zu diskreditieren und sie so von den übrigen Werktätigen abzuspalten. Der Aufnahmestopp in verschiedenen Zweigen des Ö.D. und seine angedrohte Ausweitung, sowie diverse andere Spar - bzw. Rationalisierungsmaßnahmen müssen in diesem Licht gesehen werden und von uns dazu genutzt werden, den Klassencharakter des Staates und seiner Finanzpolitik an jeder einzelnen Xxxx xx Maßnahme und insgesamt zu enthüllen. (Wir haben übrigens dem KB vorgeschlagen, die Untersuchungstätigkeit über die Budgetpolitik des Staates, seiner Maßnahmen in einzelnen Bereichen zu zentralisieren, d.h., daß nicht jede einzelne Sektion für sich allein an dieser Frage herumwerkeln würde, sondern ein umfassenderes Herangehen und eine systematischere Aufteilung der Arbeit möglich wird).

Größere Unklarheiten sind in einer Reihe von Sektionen bei der Diskussion der Kriegsgefahrbroschüre aufgetaucht. Diese Unklarheiten hängen sicherlich nur zum Teil mit den Mängeln der Broschüre selbst zusammen - daß sie 1. nicht davon ausgeht, wie sich die internationale Lage entwickelt und von daher aufzeigt, wie die Verschärfung der Widersprüche auf einen Krieg hintreibt, und 2. sich auf keinerlei Untersuchungsergebnisse darüber stützt, wie der imperialistische Charkater der österreich. Bourg. in Innen - und Außenpolitik real zum Ausdruck kommt -, sondern beziehen sich auch auf die gesamte Entwicklung der internationalen Lage. Das ist kein Wunder wenn man bedenkt, wie wenig Beachtung wir in unserer Organisation diesen Fragen bisher geschenkt haben und daß auch der "Klassenkampf" hier noch sehr zu wünschen übrig läßt. Wir werden in nächster Zeit diese Fragen in der Leitung diskutieren, um dann auch genauere Vorschläge machen zu können, wie diese Probleme in der Organisation zu behandeln sind. Darüber hinaus plant ja der KB Anfang Dezmember eine Wochenendschulung für die Leitungen und Sektionsleitungen der Massenorganisationen zu diesen Problemen.

Seit der MV sind wir bei der Bewältigung unserer Aufgaben nur sehr schleppend vorangekommen. Dies liegt zu einem beträchtlichen Teil an der Leitung, der es nicht gelungen ist, sich zu den wichtigen Fragen des Klassenkampf feste Positionen zu erarbeiten und sie in praktische Anleitung für die ganze Organisation umzusetzen. Dies zu tun machen wir jetzt die ersten Schritte, wobei wir gleichzeitig die Tätigkeit der einzelnen Sektionen zu einem ständigen Tages-

ordnungspunkt in den Leitungssitzungen machen müssen, um in die Auseinandersetzungen darüber, was jetzt wie unter den Kollegen, bei der Untersuchungstätigkeit etc. zu behandeln ist, mit klaren Vorschlägen eingreifen können.

Für die Sektionen wird es jetzt v.a. darauf ankommen, die Arbeit unter den Kollegen und die Untersuchungsarbeit organisiert in Angriff zu nehmen und ihre gesamte Arbeit auf die praktischen Aufgaben auszurichten. Es reicht nicht aus, die Schwerpunkte unserer Politik zu diskutieren und jeden einzelnen Genossen dann auf seinem Arbeitsplatz sich selbst zu überlassen, wir müssen es lernen (umso mehr als die x objektiven Bedingungen durch die Zersplitterung am Arbeitsplatz die Arbeit erschweren), die Tätigkeit jedes einzeänen Genossen entsprechend der konkreten Verhältnisse durch die Sektionsleitungen anzuleiten, die Erfahrungen zusammenzufassen und so wieder fruchtbar zu machen. Nur so wird es möglich sein, eine umfassende ideologische Arbeit unter den Kollegen zu entfalten und sie zu einzelnen Fragem der Politik auch zusammenzufassen.

Ziemlich im Argen liegt es mit der Untersuchungstätigkeit. Hier gibt es kaum positive Ergebnisse und leider auch bis jetzt nirgends den Versuch einer Einschätzung, woran das liegt. Ein Grund dafür scheint uns zu sein, daß die Sektionen ihre Untersuchungen sehr stark "auf dem Schreibtisch" planen, immer noch sehr wenig den Blick auf die wirklichen Bewegungen lenken, auf die Fragen und Probleme, die die Massen haben. Untersuchungstätigkeit heißt nicht nur statistisches Material auswerten (obwohl das sicherlich auch sehr wichtig ist), d.h. auch unter die Massen gehen, sich mit ihren Problemen zu konfrontieren, sich ihre Fragen und Effahrungen anhören und in die ideologische Auseinandersetzung mit ihnen zu treten. Das wird dazu beitragen, daß wir 1. brauchbare, lebendige Ergebnisse erzielen, 2. selbst mit mehr Elan an diese Arbeit herangehen und 3. Sympathisanten und Kollegen durch das Hereinziehen in diese Arbeit an unsere Organisation heranführen können.

Abschließend eine Korrektur zum RS 6:
Im Bericht zu den Zivilingenieuren werden auf Seite 8 oben unter dem Punkt "Lohnforderungen" die Forderungen ungenau wiedergegeben. Richtig ist:
"1.500x .- auf die Ist-Gehälter als Inflationsabgeltung für die letzten 18 Monate; Anhebung der KV-Mindestgehälter um mindestens den gleichen Betrag in allen Beschäftigungsgruppen; Anhebung der KV-Mindestlöhne für die unterste Lohngruppe (Jugendliche und Anlernlinge von 1.200.-, bzw. 2.400 .- auf 3.910.- brutto."

E.R.

ZU UNSEREM AUFTRETEN BEI DEN BEVORSTEHENDEN BZW. LAUFENDEN KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN DER PRIVATANGESTELLTEN (i.A. d.Ltg.S.P.)

Der folgende Vorschlag, der einen Alternativvorschlag zu den von der Ge- werkschaft der Privatangestellten (GPA) zur Zeit in den Vordergrund geschobenen Problemen darstellt, versucht, die für die Privatangestellten wichtigsten Fragen herauszuarbeiten und gibt die Richtung an, in der wir unter den Kollegen arbeiten sollen.

Er ist auf Grund von Studien der Veröffentlichungen der Gewerkschaft erstellt und es muß uns klar sein, daß jeder Genosse mithelfen muß, ihn zu verbessern und in bestimmten Punkten zu konkretisieren. Es gilt also, unter seinen Kollegen genaue Untersuchungen anzustellen, den Vorschlag in der Praxis der Auseinandersetzung mit ihnen auf seine Brauchbarkeit zu prüfen, une weitere Vorschläge zu machen.

In der Einschätzung der Lage der Angestellten gehen wir ebenso wie bei den Arbeitern von der Krisensituation aus, vom Charakter dieser Krise, und wie versucht wird, die Folgen der Krise auf die Werktätigen abzuwälzen, wobei die Lage für die Angestellten schon anders ist, als für die Arbeiter, weil hier vor allem versucht wird, Kosten zu sparen, während in der Produktion die Erhöhung der Profite im Vordergrund steht. Der Vorschlag wird also zuerst allgemeiner auf die brennenden Fragen Fragen der Angestellten eingehen (Gehälter, Rationalisierungen, Überstunden, Urlaub) und am Ende einen Anhang von Fakten bieten die sich jeder Genosse aneignen muß, wenn er in der Frage der Angestellten ernsthaft agitieren will. Der Anhang enthält auch bestimmte Forderungen der Gewerkschaft der Privatangestellten, die auf dem 8. Gew-Tag im Oktober 1974 erstellt und später eingeengt wurden, wobei jetzt bestimmte Forderungen vor der Gewerkschaft in den Vordergrund geschoben werden (siehe Anahng). Einzelne dieser Forderungen können bestimmt aufgegriffen werden, jeder Genosse muß eben die spezielle Anwendbarkeit auf seinen Arbeitsplatz prüfen.

Darüberhinaus muß jeder Genosse sich einen genauen Überblick über die die letzten Kollektivvertragsabschlüsse seiner Sektion bzw. Fachgruppe verschaffen, - hier war dies auf Grund der vielen Sektionen und Fachgruppen nicht wirklich möglich, außerdem kommt man als Mitglied seiner Sektion besser an die Kollektivverträge heran.

DIE WICHTIGSTEN FRAGEN (Forderungen, für deren Durchsetzung wir uns einsetzen müssen)

DIE GEHALTSABSCHLÜSSE

Insgesamt gilt, daß auch bei den Angestellten den Kollekitvvertragsabschlüssen gorße Bedeutung zukommt, kann doch dort die ganze Kampfkraft der Sektionen eingesetzt werden und werden doch dort die Gehalts - und Arbeitsverhaltnisse für Hunderttausende Angestellte festgelegt. Trotzdem muß man sehen, daß, wenn die Durchsetzung bestimmter Forderungen im Kollektivvertrag nicht gelingt, man sich für deren Durchsetzung in innerbetrieblichen Regelungen einsetzen muß.

Von der GPA-Führung, die sich 74 noch für eine "aktive Lohnpol itik", deren Ziel es war, die Realeinkommen der Angestellten zu erhöhen, aussprach, wurden die Gehaltsfragen in letzter Zeit ziemlich in den Hintergrund gedrängt. Es ist auch hier so wie bei den Arbeitern, daß mit den bekannten Argumenten auf einen Reallohnabbau hingesteuert wird, wobei die Gew.Spitze versucht, mit bestimmter Zuckerln (z.B. Verbesserung der Abfertigungsbestimmungen, 4 Wochen Urlaub usw. siehe Anhang, 10 Punkte) von dieser brennenden Frage abzulenken. Die Taktik der Gew.Führung in den kommenden und laufenden Gehaltsverhandlungen einzuschätzen, ist allerdings nicht einfach, wie

schon das Beispiel der Handelsangestellten zeigt, wo die Gew.Führung mit einer 17% Forderung in die Verhandlungsrunde ging. Hier würde diese verhältnismäßig hohe Forderung damit erklärt, daß man es eben mit Greißlern zu tun habe, die das Handeln gewöhnt wären, und man deshalb höhere Forderungen stellen müsse, weil mit Herunterhandeln zu rechnen sei. Wie das Vorgehen in anderen Sektionen aussehen wird, kann man schwer sagen.

Was bedeutet das jetzt für unsere Arbeit unter den Kollegen ?
Einerseits muß man also grundsätzlich argumentieren, d.h. aufzeigen, wessen Interesse die Gew.Spitze insgesamt vertritt, was es bedeutet, wenn immer wieder die Rede davon ist, den Gürtel enger zu schnallen, die gemeinsamen Interessen mit den Unternehmern im Auge zu haben, die Wirtschaft nicht zu ruinieren usw., nicht aber davon, was tatsächlich im Interesse der Angestellten ist. Und andererseits kommt es darauf an, mit den Kollegen zusammen konkrete Vorschläge über die Höhe der Gehaltsabschlüsse zu erarbeiten, herauszufinden, wieviel die Kollegen glauben, daß man an Gehaltserhöhung braucht, ob man eine einheitliche Schillingforderung aufstellen kann. Jedenfalls muß man herausarbeiten, daß für jeden mondestens ein Schillingbetrag netto herauskommen muß, der die Teuerung der Laufzeit der letzten Kollektivverträge voll abgilt, und daß gewährleistet ist, daß der Gehaltsabschluß nicht bedeutet, daß in den nächsten 12 Monaten die Lebenshaltung eingeschränkt wird.

Auch bei den Angestellten ist die Frage des Mindest- und Ist-Gehalts von großer Bedeutung (immerhin lagen die Überzahlungen bei den Industrieangestellten 1974 bei durchschnittlich 34,8 %), und es ist wichtig, unsere Forderung (Kräftige Anhebung der Mindestgehälter in Richtung Ist- Gehälter) unter den Angestellten zu verankern. Besonderes Gewicht erhält diese Forderung bei den Angestellten durch die sogenannte Vorrückung. Das bedeutet: Es gibt auch bei den Angestellten in den einzelnen Bereichen zielmlich viele Lohngruppen (verschieden nach Branchen bzw. Sektionen), wobei eine Regelung vorhanden sein kann, daß (wieder verschieden nach Bereichen) man automatisch alle 2 (= Biennalsprung), alle 3 (= Triennalsprung) bzw. alle 5 Jahre (=Quinquiennalsprung) in eine höhere Gehaltsstufe aufrückt, allerdings nur das Mindestgehalt. Für die Ist-Gehälter, das was tatsächlich für die Angestellten interessant ist, sieht es dann oft so aus, daß nach der Vorrückung nicht mehr Geld herausschaut als vorher, außer es gibt Extraregelungen, daß die Überzahlung aufrecht bleibt.

Bei solchen Spaltereegelungen ist es besonders wichtig, daß Forderungen aufgestellt werden, hinter denen tatsächlich alle Angestellte eines Betriebs einheitlich stehen können, die dann z.B. als Beschlüsse von Betriebsräten in den Gewerkschaftsortsgruppen zu vertreten sind.

RATIONALISIERUNGEN UND ARBEITSHETZE

Dieses Problem trifft wahrschein lich in erster Linie Industrie- und Versicherungsangestellte und Angestellte in Großbetrieben. Es stellt sich durch die Vervollkommnung der Automatisierung, die Einführung von Datensichtgeräten, elektronischen Datenverarbeitungsgeräten u.ä.m., Überhaupt die Modernisierung der Büroarbeit. Die zunehmende Arbeitsteilung vergrößert die Monotonie der Arbeit und ermöglicht ein e enorme Steigerung der Arbeitshetze (vgl. Diktiergeräte für Typistinnen, Großraum-Bürotypistinnen, Locherinnen usw.) Besonders in Bereichen mit gut planbarer Arbeit (vgl Versicherungen). Dort hat die Arbeit auch mehr den Charakter von Fließbandarbeit. Natürlich gibt es auch in anderen Bereichen, etwa im Handel, Versuche vielfältigster Art, Angestellte einzusparen.

In dieser Frage sind genaue Untersuchungen der Genossen notwendig, wie sich die Situation an ihrem Arbeitsplatz stellt, welche Maßnahmen getroffen werden, welche Pläne es gibt. Auf jeden Fall treten wir gegen jede Form der Einsparung von Arbeitskräften auf, gegen jeden Versuch der Steigerung der Arbeitshetze, Kürzung von Paisen, unbezahlte Überstunden nach Arbeitsschluß, und gegen alle Versuche, die Gehälter zu drücken. Jedem Spaltungsversuch muß entgegengearbeitet werden, weil ja je mehr gespalten wird, desto leichter Arbeitsplätze

wegrationalisiert werden können.

Am 8. Gewerkschaftstag hat die Gew. Forderungen aufgestellt, die versuchen, dem Problem der Automation entgegenzuwirken, die in Richtung auf Vermenschlichung des Arbeitsplatzes gehen, und einige davon sind sicher brauchbar. Z.B. wird verlangt :

o die wissenschaftliche Untersuchung über die Auswirkungen der technisierten und rationalisierten Bürotätigkeit auf den physischen und psychischen Zustand der Angestellten. Die ergebnisse der Untersuchung müssen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze zum Schutz der Angestellten berücksichtigt werden. Die derzeitige Liste für entschädigungspflichtige Berufskrankheiten ist auf Grund der heutigen arbeitsmedizinischen Erkenntnisse weiter auszubauen.

Es finden sich dann auch ganz konkrete Forderungen bezüglich der Gestaltung der Arbeitsplätze, über die Einrichtung, die Beleuchtung, Schutz vor Staub, Dämpfen, Vermeidung nervlicher Belastung etc.

Unter anderem heißt es als Forderung:

o Bezahlte Kurzpausen bzw. Arbeitswechsel bei konzentrierter, eintöniger Arbeit
  a) intensive Maschinenarbeit (Datentypistinnen, Typistinnen in Schreibbüros Bedienungspersonal von EDV-Hilfsmaschinen, Telefonanlagen, Kassierinnen in Selbstbedienungsläden und Großraummärkten usw.) soll nach längstens zwei Stunden auf je 15 Minuten unterbrochen werden.
  b) bei kontinuierlichen Tätigkeiten, z.B. an Datensichtgeräten, Mikroskopen und dgl. soll nach je einer Stunde der Wechsel zu einer anderen, die Augen nicht belastenden Tätigkeit auf mindestens eine Stunde erfolgen.

ÜBERSTUNDEN

Insgesamt treten wir auch bei den Angestellten für die Forderung der völligen Streichung der Überstunden ein, mit der selben Begründung wie bei den Arbeitern, für deren gesetzliche Verankerung (vgl. den Beitrag von A.R. im gleichen R6).

Wichtig ist auf jeden Fall, daß wir fordern:

o 100 % ige Abgeltung (finanziell) oder

o Abgeltung in Freizeit 1:2

Besondere Bedeutung kommt dieser Frage bei den Handelsangestellten zu (auch Fremdenverkehr), wo es um die Einhaltung und echte Durchsetzung der 40-Stunden Woche geht, denn die Samstag Arbeit dieser Angestellten ist praktisch Überstundenarbeit. Die Regelung, die bei den letzten KV-Verhandlungen getroffen wurde, nach der jeder sechste Samstag frei ist, und sonst 1 Nachmittag pro Woche frei, ist völlig ungenügend, außerdem wird sie ständig gebrochen. Vor dem letzten KV-Verhandlungen wurde von der Gewerkschaft ein 100 % Zuschlag für die Samstag-Arbeit gefordert, dann aber fallengelassen. Diese Forderung ist sehr wichtig in der Agitation, man muß auf ihr bestehen.

Gegen die Samstag-Regelung gab es im Sommer einen Streik der Reisebüroangestellten, der allerdings keine volle Durchsetzung ihrer Forderung nach Abschaffung der Samstagarbeit brachte, sondern die Regelung alle 3 Wochen Samstag frei.

URLAUB

Die Gew.Spitze der GPA stellt die Forderung nach vier Wochen Mindesturlaub zusammen mit einigen anderen (vgl. Anhang, 10 Punkte) in den Vordergrund. Ihre Durchsetzung ist für die Angestellten von großer Bedeutung, auch sie brauchen wie die Arbeiter einen ausreichend langen Urlaub, um der zunehmenden gesundheitlichen Belastung entgegenzuwirken. Diese Forderung muß auf alle Fälle propagiert und für ihre Durchsetzung gekämpft werden.

==

Eine weitere wichtige Rolle bei der Arbeit unter den Kollegen müssen zwei weitere Fragen spielen, die Steuerausplünderung und Arbeitslosenunterstützung. Im Zusammenhang mit der Lage der Werktätigen gewinnen diese Fragen immer größere Bedetutung, wir müssen unsere Fodereungen dazu hineintragen. Allerdings muß uns bewußt sein, daß sie nicht unmittelbar durchzusetzen sind, daß ihre Durchsetzung die Kraft aller Werktätigen erfordert.

a) STEUERAUSPLÜNDERUNG

Am 8. Gew.Tag wurde die Forderung nach Senkung der Steuerprogression und Zahlung unbesteuerter Zuschüsse festgesetzt. Daß die Gew.Führung diese Forderungen, die sehr wohl zu unterstützen sind, jetzt in den Hintergrund schiebt, bedeutet, daß sie eben voll auf die Linie Androschs eingeschwenkt ist, der jede Lohnsteuerreform in der nächsten Zeit scharf zurückweist, und daß sie bereit ist, gegen die Interessen der Angestellten auf die zerrütteten Staatsfinanzen Rücksicht zu nehmen.
Wir müssen gerade in dieser Frage nicht nur unsere Forderungen mit den Kollegen diskutieren, sondern an Hand der Frage den Charakter dieses Staates herausarbeiten, woher die Finanzkrise des Staates kommt, auf die Budgetpolitik eingehen.

b) ARBEITSLOSENUNTERSTÜTZUNG

wird jetzt nur mehr gestreift von der Gew. Spitze, z.B. sind Forderungen über die Verlängerung der Bezugszeit (die auf der Linie unserer Forderun - für die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit- liegen würde), und die am 8.Gew.Tag im Forderungskatalog da war (vgl. o Weitere Anpassung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung an die Gehalts-und Lohnentwicklung, insbesondere Verlängerung de Bezugs zeitraumes und Verbesserung der Bestimmungen der Notstandsunterstützung)
im Augenblick für die Gew.Spitze nicht so aktuell.
Ebenso steht es mit der Forderung o Einbeziehung der Lehrlinge in die Arbeitslosenversicherung ab dem 1. Lehrjahr.
Wir sollen auch in dieser Frage unsere Arbeiterschutzforderungen besprechen Die Frage taucht im Zusammenhang mit Kündigungsschutz und Abfertigung im Anahny noch einmal auf. S.dort.

A N H A N G

DIE GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

ist seit der Jahreswende die Mitgliederstärkste Gewerkschaft im ÖGB;
Mitgliederstand Ende Mai 1975: 295 000
Sie besteht aus 6 SEKTIONEN: 1) INDUSTRIE UND GEWERBE --- stärkste Sektion
Mitgliederstand Nov.74 118 189
Die KV-Verhandlungen umfassen in dieser Sektion 21 Industriefachverbände mit 51 Verbänden bzw. Fachgruppen, 6 nicht der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft angehörige Arbeitgeberverbände und im Gewerbe 64 Innungen.
Die stärksten Fachgruppen sind Eisen,Metall, Elektr.Ind., Fahrzeug, Maschinen-Stahlbau, Gießerei.
Ein großer Teil der Fachgrußpen wird bei KV-Verträgen gemeinsam abgeschlossen, andere wieder hinken lange hinterher. Auch werden Sonderabschlüsse innerhalb der KV-Verträge oft spä-

ter abgeschlossen. So umfassen die einzelnen KV- Abschlüsse große Zeiträume, nach Angaben der Gewerkschaft dauert es oft zwischen 16 und 18 Monaten, bis wirklich alle Fachgruppen abgeschlossen haben. (Häufig eben auch durch Zusätze, Nachverträge usw.)

Letzter Abschluß: Mindestgehälter: 13,8% Erhöhung
Ist 12,5%, mindestens 630.-
Lehrlinge: 20%

2) HANDEL.VERKEHR.VEREINE.FREMDENVERKEHR

Mitgliederstand Dez.73 61 337
Wichtigster Koll.Vertrag dieser Sektion ist der der Handelsangestellten, er gilt für mehr als 225 000 Beschäftigte.
Am 31.12.73 waren 18 bundeseinheitliche KVs in Kraft (22 LandeskollVertr. und 101 Firmenvereinbarungen).

Letzter Abschluß: Mindestgehälter: 13% Erhöhung
Ist: Überzahlungen bleiben aufrecht

3) BANKEN,SPARKASSEN UND SONSTIGE KREDITINSTITUTE

Mitgliederstand Dez.73 23 371
Fachgruppen sind hier auf die einzelnen Institute ungefähr verteilt.

4) VERSIC HERUNGEN

Mitgliederstand Dez.73 11 561

Letzter Abschluß : 12,6 % Erhöhung verbunden mit einem STILLHALTEABKOMMEN bis 31.10.76 !

5) SOZIALVERSICHERUNG

Mitgliederstand Dez.73 17 184

6) LAND UND FORSTWIRTSCHAFT

Mitgliederstand Dez.73 3 097

Letzter Abschluß: 14,5 %

Jede Sektion hat einen RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG, deren Fachgruppen spezielle KVs. Die Laufzeit der Verträge ist meist 12 bis 14 Monate.

In der lezten Zeit ist ein Kritik an der Organisationsstruktur des ÖGB laut geworden. Diese Kritik wird von Dallinger zurückgewiesen: Das Organisationsprinzip, das das Industriegruppenprinzip im Bereich der Arbeiter und das Berufsgruppenprinzip im Bereich der Angestellten vorsieht, habe sich in den lezten 30 Jahren bewährt, was sich im hohen Organisierungsgrad der Angestellten zeige. Die Kritik wurde aktuell, weil durch die Übernahme von Arbeitern in das Angestelltenverhältnis diese Arbeiter dann in die GPA gingen und die Arbeitergewerkschaften -Mitglieder verloren.
Die Gew.Führung der GPA lehnt das Industriegruppenprinzip für die Angestellten ab und spricht gegen eine Zusammenziehung der Gewerkschaften. Sie spricht für das Prinzip "Zugehörigkeit nach Tätigkeit", das heißt, Arbeiter, die Angestellte werden, sollen in ihrer Gewerkschaft bleiben, wenn sie die gleiche Arbeit weitermachen.
Die Arbeiter und Angestellten brauchen aber eine Gewerkschaft, sie würde im Kampf gegen die gleichen Kapitalisten die Kampfkraft enorm stärken.

DER 8. GEWERKSCHAFTSTAG DER GPA - DIE WICHTIGSTEN FESTEGELEGTEN FORDERUNGEN UND DIE JETZT VON DER GEWERKSCHAFT PROPAGIERTEN AKTUELLEN FRAGEN

Der 8.Gw.Tag vom 27.-31.Okt. 74 beschloß ein Aktionsprogramm für 4 Jahre. Es umfaßt 13 Kapitel, die einerseits unmittelbar durchzusetzende Foderungen formulieren, andererseits allgemeine Richtlinien angeben, die sich nicht auf einen

Zeitraum von vier Jahren beschränken. Die 13 KAPITEL SIND:

Wirtschaftspolitik
Gemeinwirtschaft
Steuerpolitk
Wohnbaufragen
Sozialpolitik
Bildung, Berufs- und Weiterbildung
Automation
menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung
Förderung des Studiums
Fragen der Wissenschaft und der Medienpolititk
Fragen des Bundesheeres

Von der Gewerkschaft selbst herausgestrichene Schwerpunkte des Programms sind: (laut "Der Privatangestellte" 11/75)

oo Weiterer Ausbau der Wirtschaftpolitik
oo Erhaltung der Vollbeschäftigung
oo Aktive Gehaltspolitik
oo Reform der Lohnsteuer
oo 4 Wochen Mindesturlaub
oo Anspruch auf volle gesetzliche Abfertigung auch bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension und bei Frauen im Falle der Niederkunft.
oo Bezahlte Freizeit für Weiterbildung
oo Volle Zuerkennung der Abfertigung bei Ableben eines Ehepartners an den anderen.

Eine Präzisierung der Hauptanliegen der Gewerkschaft erfolgte im Jänner 75 durch den ANTRAG AUF NOVELLIERUNG DES ANGESTELLTENGESETZES bezüglich folgender Punkte (Teile dieser Änderungen sind in einigen KVs bereits verwirklicht):

1. Der Wirkungsbereich des Angestelltengesetzes ist auf die Teilzeitbeschäftigten auszudehnen, sofern ihre Tätigkeit unter die Bestimmungen der §§ 1 und 2 fällt. Es ist weiters auf Angestellte bei Wirtschaftstreuhändern und von Fonds auszudehnen.
2 Die volle gesetzliche Abfertigung ist auch bei Inanspruchnamhe der vorzeitigen Alterspension auf Grund alnger Versicherungsdauer sowie bei weiblichen Angestellten im Falle der Niederkunft zu gewähren.
3. Die volle gesetzliche Abfertigung gebührt bei Tod eines Angestellten dem hinterbliebenen Ehegatten, unabhängig von dessen Geschlecht und einer Unterhaltsverpflichtung. Sofern zum Zeitpunkt des Ablebens kein Partner vorhanden ist, geht der Anspruch auf jene Erben über, zu deren Unterhalt der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
4. Der gesetzliche Mindesturlaub betragt 24 Werktage. Bei 20 anrechenbaren Dienstjahren 30 Tage, bei 30 Dienstjahren 36 Werktage.
5. Männliche Angestellte, die das 55. Lebensjahr, bzw. weibl., die das 50 Lebensjahr erreicht haben, dürfen in Zusammenhang mit der technischen und organisatorischen Entwicklung eines Betriebs nicht gekündigt werden.
   Kündigt ein -Angestellter im Zusammenhang mit der technischen und organisatorischen Entwicklung eines Betriebes sein Dienstverhältnis selbst, hat er Ansoruch auf volle gesetzliche Abfertigung.
6. Die Bestimmung des Angestelltengesetzes, wonach ein Angestellter bei Krankheit oder Unglücksfall bei Ablauf des Entgeltanspruchs vorzeitig entlassen werden kann, ist ersatzlos zu streichen.
7. Die Erkrnakung eines im Haushalt lebenden Familienmitgliedes stellt einen wichtigen, seine Person betreffenden Dienstverhinderungsgrund unter Fortzahlung des Entgelts im Sinne des § 8,Abs, 3 des Angestelltengesetzes dar.
8. Dienstzeiten, die als Arbeiter im selben Betrieb verbracht wurden, sind für sämtliche Ansprüche des Angestelltengesetzes, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen.

9. Die Möglichkeit der Vereinbarung, wonach die Kündigungsfrist am 15. oder letzten des Kalendermonats enden kann, ist aus dem Angestellten gesetz zu entfernen.
10. Änderungen:
   - Zusatzurlaub für Kriegsversehrte, Beschäftigte gemäß Heeresversorgungsgesetz, Zivil-und Arbeitsinvalide, sowie Inhaber einer Amtsbescheinigung oder eines Opferausweises.
   - Für das Urlaubsausmaß sind alle Schulzeiten, die über die Pflichtschulbildung hinausgehen, insbesondere Schulzeiten in allgemeinbildenden und berufsbildenden mittleren und höheren Lehranstalten und Studienzeiten an den Hochschulen (UNIS, Techn. Hochschulen usw) als anrechenbare Dienstjahre zu berücksichtigen.
   - Bei der Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Vordienstzeiten von 10 und mehr Jahren sofort und zur Gänze anzurechnen.
   - Festlegung des Anspruchs auf Freizeit ohne Schmälerung des Entgelts bei Dienstverhinderung wegen Besuchs von berufsweiterbildenden Einrichtungen.
   - Ausdehnung jener Zeiten, für die gemäß § 8 des Angestelltengesetzes volles Entgelt gebührt und analoge Erweiterung jener Fristen für die der halbe Anspruch besteht.
   - Beseitigung des § 23 Abs. 2 wonach bei Auflassung des Unternehmens die Verpflichtung zur Gewährung der Abfertigung dann unterbleiben kann, wenn die persönliche wirtschaftliche Lage des Dienstgebers die Erfüllung dieser Verpflichtung unzumutbar erscheinen läßt..

Sofort nach dem Erscheinen dieses 10 Punkte Aktionsprogramms der Gewerkschaft wiesen die Unternehmer empört darauf hin, daß dies einen Mehraufwand von 3-4 Milliarden Schilling jährlich bedeute.
Der stärkste Widerstand der Unternehmer ist laut Dallinger in der Frage der Durchsetzung der Abfertigungsforderungen zu erwarten. Für Dallinger bedeutet "die Abfertigung einen gestundeten Entgeltanspruch, dessen Fälligkeit durch die gesetzlichen Bestimmungen gegeben ist" (Der Privatangestellte 5/75).
Immer wieder wird betont, daß die Durchsetzung der Forderungen natürlich nur etappenweise erfolgen kann.

<u>2 Forderungen wurden bereits im Angestelltengesetz verankert:</u>
Ab 1.Juli 75 steht im Angestelltengesetz, daß alle Angestellten, deren Arbeitszeit mindestens 8 Stunden pro Woche beträgt, unter die Bestimmungen des Angestelltengesetzes fallen. :(Vorher nur solche, die mehr als die Hälfte der Normalarbeitszeit arbeiteten).
Und zweitens,
kein Angestellter darf in Hinkunft wegen einer durch Krankheit, Berufskrankheit, Unglücksfall oder durch einen Arbeitsunfall erfolgten Dienstverhinderung entlassen werden. (Damit wird laut Gew. errreicht, daß die Lösung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Entgeltszahlungen in den zitierten Fällen nicht einseitig durch den Unternehmer vorgenommen werden kann.)
Außerdem wird
der Anspruch auf das volle Entgelt bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Rahmen der Unfallversicherung auf 8 Wochen festgesetzt (vorher 6).

Wenn jetzt von den aktuellen Fragender Angestellten die Rede ist, meint die Gewerkschaft die Durchsetzung des 10 Punkte-Forderungsprogramms, das dauernd in den Vordergrund geschoben wird. Am 12.13.Juli wurde auf der Vorständekonferenz die Wichtigkeit der noch anstehenden Punkte des Programms betont und außerdem noch als wictig hinzugefügt:

oo die stärkere Anpassung der Höchstbeitragsgrundlage in der Pensionsversicherung an die Aktivbezüge
oo höberer Arebitslosenbezug (monatlich 2836.-- und 240.-- S pro Unterhaltspflichtigen sei: "nicht der Weisheit letzter Schluß").

EINIGE BEMERKUNGEN ZUM 10 PUNKTE PROGRAMM

zu 1) Es ist sicher gut, wenn auch Teilzeitbeschäftigte rechtlich geschützt werden, bisher hatten die Angestellten, die weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit arbeiteten, praktisch keine Rechte, konnten im Gehalt gedrückt werden, hatten schlechtere Urlaubsregelungen etc. All das erleichterte die Spaltung.

zu 2) +3) Die Forderungen ändern grundsätzlich überhaupt nichts, sie sind wirklich nur ein Ansatz . Die von der Gew. vorgeschlagene Regelung bringt mur für einen ganz bestimmten Personenkreis Verbesserunge, der Anspruch soll aber für jeden Angestellten gelten. Wenn die Abfertigung wirklich als Bestandteil des Gehalts betrachtet wird, kann die Forderung nur in Richtung auf Ausdehnung des Anspruchs gehen, auf den Anspruch auf Abfertigung gleich nach der Probezeit. Außerdem muß die Mindesthöhe der Abfertigung festgelegt werden. Im Falle des Arbeitsplatzwechsels ist die Abfertigung eine gewisse Überbrückungshilfe, auch deshalb sofort notwendig.

zu 4) Die Festlegung des 4-Wo Mindesturlaubs ist auf jeden Fall zu unterstützen. Die Regelung mit der Staffelung bedeutet aber eine Bindung an den Betrieb, (Dienstjahre bedeutet Dienstjahre im selben Betrieb; Vordienstzeiten in anderen Betrieben werden höchstens mit 5 Jahren angerechnet und auch nur dann, wenn das Dienstverhältnis immer länger als 6 Monate dauerte) die abzulehen ist. Vgl. auch Pkt. 10 b,c, : b stellt nur eine geringfügige Verbesserung dar, weil mehr Vordienstzeiten angerechnet würden, aber insgesamt ist zu sagen, daß der Urlaub ausreichend sein muß und nicht nach Fragen der Treue zum Betrieb, der Anrechenbarkeit von Schulzeiten etc festgelegt wird, weil das oft die Belegschaft spaltet.
Wir treten ein für eine Mindesturlaubforderung, hinter der alle geschlossen stehen können, was natürlich nicht bedeutet, daß niemand mehr haben darf.

zu 5) Die Forderung ist zu unterstützen (im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen ist sie sicher bedeutend), aber man muß sehen, daß dabei nur eine ganz bestimmte Altersgruppe geschützt wird, was sehr leicht auf Kosten der nächstjüngeren gehen kann.

zu 6) Früher war der in Pkt. 6 genannte Fall ein gesetzlich fundierter Entlassungsgrund. Jetz, im Gesetz nach dem 1.7.75 kann nur mehr g e k ü n d i g t werden, d. h. die Kündigungsfrist muß eingehalten werden. Ein spezieller Kündignysgrund ist nicht notwendig, muß vom Unternehmer nicht gefunden werden. Die Gesetzesänderung ist keine ausreichende Verbesserung.

zu 7) Bedeutet eine Verdeutlichung des §8 Abs.3, wo es heißt, daß bei persönlicher Verhinderung Entgelt "über kürzere Zeit" fortgezahlt wird. Zeitraum ist allerdings weder dort noch in der neuen Formulirung festgelegt. Darunter fällt auch der Fall der Erkrankung eines Kindes und hier fordern wir auf jeden Fall unbegrenzten Zeitraum. Sonst müssen die Forderungen in Richtung auf Ausdehnung der Entgeltfortzahlung gehen.

zu 9) Gesetzliche Regelung: Bei Kündigungen geht die Kündigungsfrist bis zum jeweiligen Quartalende (=Kalendervierteljahr). Unternehmer umgehen jedoch dieses Gesetz, indem sie Vereinbarungen treffen, daß eben z.B. die Kündigungsfrist am 15. oder lezten des Monats enden kann, statt am Quartalende. Die Änderung verlangt praktisch nur, daß Möglichkeiten ausgeschlossen werden, das Gesetz zu umgehen.

zu 10) a) sicher wichtig
b,c, siehe oben
d) ist richtig und zu unterstützen, geht in Richtung der Ausdehnung der Entgeltfortzahlungen bei dienstlicher Verhinderung.
f) ist bestimmt nicht ausreichend, wenn auch positiv. Es gibt auch Vorschläge, daß die Bundeswirtschaftskammer einspringen soll, wenn die Zahlungen nicht geleistet werden können. In unsere Richtung geht die Forderung, daß die Kapitalisten Versicherungen abschließen, damit die Zahlungen gewährleistet sind.

STELLUNGNAHME ZUM BEITRAG VON W.K. ÜBER "GEWERKSCHAFTSARBEIT UND KOLLEKTIVVERTRAG BEI DEN ANGESTELLTEN DER ZIVILINGENIEURBÜROS"

Meiner Auffassung nach ist es sehr wichtig für die Intensivierung der Gewerkschaftsarbeit der VUV-Genossen, daß dieser Beitrag geschrieben wurde und in allen Sektionen diskutiert werden soll. Auch halte ich die Analyse der Bedingungen der bisherigen Aktivitäten und die Festlegung der nächsten Aufgaben im wesentlichen für richtig. Trotzdem möchte ich zu einigen Punkten des Beitrags Kritik äußern bzw. Ergänzungen anbringen.

GEHALTSFORDERUNGEN

1. Laut Brief der GPA an die Bundesingenieurkammer vom 1.September 1975 handelt es sich bei der 1.500,- Forderung darum, daß die Ist-Gehälter um diesen Beitrag erhöht werden sollen. Und zwar um 1.500,- S brutto (nicht wie im Beitrag von W.K. steht: netto). Zu diesem Problem möchte ich Stellung nehmen, weil ich gehört habe, daß darüber diskutiert wird:

Obwohl die Erfüllung dieser Forderung für jeden netto verschieden viel bringen würde, ist es trotzdem richtig eine einheitliche Brutto-Forderung aufzustellen. Denn eine einheitliche Nettoerhö-hung würde keineswegs - obwohl es auf dem ersten Blick so ausschaut - die Einheit der Lohnabhängigen fördern; Stundenlöhne und Gehälter würden weiter auseinanderklaffen, weil sie ja brutto festgelegt sind, und gleiche Nettoerhöhungen verschiedene Bruttoerhöhungen bedingen (wer mehr Steuer zahlt, müßte eine höhere Erhöhung bekommen). Das würde sich von KV zu KV potenzieren und zu folgenden absurden Situationen führen: wenn einer sein Auto verkauft oder seine Lebensversicherung ausbezahlt hat, fallen steuerliche Begünstigungen weg - aber in der Vergangeheit hat er aufgrund dieser Begünstigungen geringere Erhöhungen erhalten. Listige Kollegen würden aus diesem Grund jeweils vor Gehaltsabschlüssen ihr Kfz kurz abmelden. Wenn es die Lohnsteuergruppe A noch gäbe, täte man außerdem gut daran, nicht kurz vor Gehaltserhöhungen zu heiraten, weil man sonst eine geringere Bruttoerhöhung bekommt. Bei der Berechnung der Arbeitslosen schließlich wären die Väter kinderreicher Familien am stärksten benachteiligt, weil sie immer geringere Bruttoerhöhungen bekommen haben, die Arbeitslosen aber vom Bruttobezug berechnet wird.

Es ist zweifellos so, daß die Lohnsteuerprogression und die Bezahlung eines Teils der Sozialversicherung auch durch die Lohnabhängigen selbst eine Aufsplitterung der Nettobezüge zur Folge hat und Grund für viel Unzufriedenheit und Spaltung ist. Diesen Verhältnissen kann man aber nicht so entgegenwirken, daß man gleiche Netto-Erhöhungen fordert. Damit würde man die Lohnabhängigen nur auf die Anerkennung und Ausnützung des derzeitigen Steuersystems fixieren. Auf dieser Basis ist aber keine wirkliche Einheit erzielbar. Auch eine einheitliche Bruttoerhöhung bringt natürlich Aufsplitterung mit sich. Der Unmut darüber kann und muß von den Kommunisten dahin gelenkt werden, daß die Forderungen nach Steuerfreiheit von mindestens 10.000,- S sowie Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge ausschlißlich durch die Kapitalisten an Boden gewinnen bei den Arbeitern und Angestellten.

2.Die Erhöhung der KV-Gehälter wird (zumindest soviel mir bekannt ist) in allen Branchen - da es sich um schillingmäßig festgelegte Mindestbezüge handelt - nicht als Erhöhung um einen bestimmten Betrag, sondern auf einen bestimmten Betrag festgelegt. So wurde auch im vorliegenden Fall gehandelt. Bei fast allen Grundgehältern wird eine Anhebung auf einen Betrag gefordert, der um mehr als 1.500,-S höher liegt als das derzeitige Gehalt. Der Mangel der Gehaltsforderungen besteht also keineswegs darin, daß "Mindest- und Istgehälter um den gleichen Betrag" erhöht werden sollen (Beitrag von W.K.). Sondern der Mangel besteht darin, daß gerade bei den niedrigsten Bezügen das Prinzip der höheren Anhebung der Mindestgehälter als der Ist-Gehälter nicht angewendet wird (Beschäftigungsgruppe J, Gruppe 1, 1.-7.Jahr) bzw. bei den nächsthöheren nur wenig über 1.500,- S liegt.

3. Hervorheben sollte man noch, daß die bisherige Gehaltsmäßige Abspaltung der Angestellten des Vermessangs- und Markscheidewesens beseitigt werden soll, indem für sie die gleichen Mindestgrundgehaltstafeln gelten.

Weiters ist die Tatsache, daß Lehrlinge (des Berufs Technischer Zeichner, merkwürdigerweise im KV als Anlernlinge bezeichnet) und jugendliche Angestellte (die keine Berufeausbildung erhalten) gleich bezahlt werden sollen. Diese Forderung kann man ohne Übertreibung als Richtungsweisend bezeichnen, da sie auch eine Höhe fordert, die durchaus angemessen ist (3.910,-).

ÜBERSTUNDEN

1. Die Behauptung, daß die Forderung/en nach Beschränkugn der Überstunden " auf der Linie nach Abschaffung der Überstunden" liegen, " da sie Überstunden als Ausnahme festlegen", scheint mir nicht richtig. Die geforderte Beschränkung geht nicht über das Arbeitszeitgesetz hinaus (2 tägl., 5 wöchentl., 60 jährl.; § 7(1) AZG.) . Dieser §7 liegt aber keineswegs auf der Linie des Überstundenverbotes: er beschränkt die Überstunden nur sehr mäßig und legt weiters die Hintertürln fest, durch die die Überstundeleistung auf das für den Kapitalisten notwendige Ausmaß ausgedehnt werden kann. Sowohl mehr als 60 Überstunden jährlich als auch mehr als 2 Überstunden täglich sind mit dem AZG vereinbar (§ 7 (2,3)) Angesichts solcher Gummiparagraphen in Bezug auf die Erlaubtheit von Überstundenarbeit bekommt die Frage der Verpflichtung zur Überstundenarbeit entscheidende Bedeutung. In diesem Zusammenhang schlägt Gen. W.K. die Forderung "Recht auf Verweigerung von Überstunden" vor, die im KV verankert werden sollte. Das halte ich aufgrund der Rechtslage zumindest für problematisch (ich muß zugeben, daß meine Rechtkenntnisse eher beschränkt sind), insbesondere was Angestellte betrifft, bei denen die Treuepflicht zur Überstundeleistung verpflichtet, wenn "im Interesse des Betriebes notwendig". Bei "objektiv notwendigen"Überstunden ist die Verweigerung sogar ein Entlassungsgrund (Vgl. dazu Angestelltengesetz, Schriftenreihe des ÖGB, § 6, Erl.1, § 18, Erl.2; die Kommentatoren empfehlen dem Angestellten keine Verweigerung ohne vorherige Rechtsberatung !)

Von daher würde ich die Meinung vertreten, daß erst ein eindeutiges, ausnahmsloses gesetzliches Verbot der Überstunden eine Garantie dafür ist, daß die Anordnung von Überstunden unzulässig ist und die Zuwiderhandlung unter Strafzwang steht. Als entscheidenden Fortschritt in dieser Richtagg würde ich eher solche Anstrengungen betrachten, die Forderung nach Überstundenverbot zu einer Forderung der GPA zu machen. Weiters die Ausnützung aller Möglichkeiten der Betriebsräte, soweit es sich um eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit handelt, die nicht nur einzelne betrifft. Bei der heutigen Gesetzeslage dem einzelnen Angestellten die Freiwilligkeit in bezug auf Überstunden zu garantieren halte ich - wie gesagt - nicht für sehr aussichtsreich. (Hier möchte ich den Vorschlag machen, daß sich rechtskundige Genossen einmal näher mit diesem Problem beschäftigen.)

2. Das zweite Argument von Gen. W.K., daß die Überstundenforderungen auf der Linie des Verbots liegen, scheint mir eher zutreffend:" die besondere Abgeltung im Verhältnis 1:2".

An sich ist diese Forderung noch immer zwiespältig, weil sie einerseits zwar Überstunden für den Unternehmer verteuert, aber andrerseits genauso einen Anreiz für vermehrte "Arbeitsbereitschaft" von seiten der Angestellten bieten kann. Eindeutig vorwärtsweisend ist jedoch jener Punkt, wo auch bei Zeitausgleich das Recht auf Konsumtation des Zuschlages verlangt wird (also 1 Überstunde = 2 Stunden Freizeit). Dadurch würde - auch auf dem Boden der bestehenden gesetzlichen Regelungen und Ausnahmen - die Überstundenarbeit unterminiert: das grundlegende Interesse des Kapitals an Überstunden besteht in der Verlängerung des unbezahlten Teils des Arbeitstages, indem er absolut ausgedehnt wird, die Bezahlung sich aber langfristig auf den Preis der Arbeitskraft einpendelt. Es ist leicht einzusehen, daß ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:2 diesem Interesse direkt entgegenwirkt.

Außerdem müßten dadurch im Bereich der Sektion Handel nach den Reisebüroangestellten ein weiteres Mal die Unternehmer das Recht auf einen Freizeitausgleich <u>samt Zuschlag</u> anerkennen, was eine Bedeutung über die GPA hinaus hätte .(Bei sämtlichen Gleitzeit-, Überstunden- und Einarbeitungsregelungen wird das im allgemeinen von den Unternehmern abgelehnt.)

VERHÄLTNIS ANGESTELLTE/FREIE MITARBEITER
Die in Bezug auf dieses Verhältnis aufgestellte Forderung ist in dem Beitrag von W.K. nicht richtig wiedergegeben. Sie lautet "Für je 5 Angestellte kann höchstens ein freier Mitarbeiter beschäftigt werden". Eine Forderung nach genereller Anstellung der freien Mitarbeiter wird nicht erhoben. Laut meinen Informationen wäre das auch gar nicht durchführbar, weil das die Abschaffung des "Architeckten" zur Voraussetzung hätte,(der irgendwie eine staatlich beeidete Funktion hat und dem jedenfalls die "Selbständigkeit" gesetzlich auferlegt ist). Eine weiter Gruppe der freien Mitarbeiter machen meines Wissens praktizierende Studenten aus, bei denen die Anstellung mit Schwierigkeiten verbunden sein könnte (z.B. wegen des Stipendiums).

Einen genaueren Überblick über die Zusammensetzung der freien Mitarbeiter ihres durchschnittlichen Gehaltsniveaus und des durchschnittlichen Niveaus ihrer Verträge konnte ich mir nicht verschaffen. Trotzdem halte ich die Festlegung eines Verhältniszahl zwischen Angestellten und freien Mitarbeitern in diesem Ausmaß (5:1) für hinreichend geeignet, um eine Einsetzung der freien Mitarbeiter zum Druck auf die Bedingungen aller zu verhindern.

Eine <u>ergänzende Forderuung</u> nach einer Vereinbarung über das Gehalt der <u>freien Mitarbeiter</u> (wie sie im Beitrag von W.K. verlangt wird) würde ich nicht für sinnvoll halten:
1. Ähnlich wie bei den Teilzeitbeschäftigten(solange diese nicht unter das Angestelltengesetz fielen) nützen die Unternehmer die freien Mitarbeiter wahrscheinlich am stärksten dadurch aus, daß Arbeitszeit, Überstundenentgelt, Anspruch auf einen 13. und 14. Monatsgehalt, Lohnfortzahlung, Abfertigung u. ä. Errungenschaften überhaupt ignoriert oder nur teilweise gewährt werden.
2. Vereinbarungen über freie Mitarbeiter in Kollektivverträgen festzulegen, halte ich zumindest für ungewöhnlich, wenn nicht sogar gesetzlich unmöglich.
3. Um die freiene Mitarbeiter in bezug auf <u>alle</u> Bedingungen (und natürlich auf das Gehalt) den Angestellten gleichzustellen, ist eibzig und allein ihre fixe <u>Anstellung</u> geeignet, wodurch die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrags für sie gültig werden. Das ist aber meiner Meinung nach eine Sache, die selbständig in jenen Büros - im Einverständnis mit den betroffenen freien Mitarbeitern - betrieben werden muß, wo sich das Verhältnis 5:1 als nicht ausreichend herausstellt.

ZULAGEN:
Es gibt zwar keine beschlußmäßigen Festlegungen des KB über unsere Position zu den Zulagen. Gerade bei den im vorliegenden Kollektivvertrag festgelegten Ansprüchen auf Zulagen scheint mir die Sache jedoch klar zu sein: Trennungsgeld, Taggeld und die Reisekosten-, Verpfelegungs- und Nächtigungsgelder sind als Aufwandsentschädigungen zu betrachten, wo wir natürlich dahinter sein müssen, daß sie - entsprechend der in diesem Bereich (z.B. Gasthausessen) sogar überdurchschnittlichen Teuerung - laufend erhöht werden.
Bei der Erschwernis- und Baustellenzulage ist es so, daß sie tatsächliche Erschwernisse gegenüber der normalen Büroarbeit abgelten und daß es sich dabei um solche Erschwernisse handelt, die unvermeidlich sind (z.B. daß Tunnels gebaut oder auf einem Berg etwas vermessen wird). Auch hier ist die Forderung nach Erhöhung berechtigt. "Verdächtig" sind meiner Auffassung nach nur solche Zulagen, die den Kollegen eine gesundheitsschädliche Arbeit oder den Verzicht auf ausreichende Sicherheitsvorkehrungen schmackhaft machen sollen (wie Schichtzulage, Erschwernis- und Gefahrenzulage des Metall-Kollektivvertrasgs). Das ist hier jedoch nicht der Fall.

Hervorgehoben werden sollte auch, daß im Forderungskatalog nicht unwesentliche Verbesserungen der Bestimmungen über die Ansprüche auf Zulagen enthalten sind (Trennungsgeld und Taggeld schließen sich nicht mehr aus, ab 4 Stunden bereits Anspruch auf volles Taggeld u.ä.), die durchaus berechtigt sind und zum Teil diese Bestimmungen an die 40-Stunden -Woche anpassen (ab halbem Tag= 4 Stunden: volles Taggeld).

Zur Kritik am Forderungskatalog:
Ich glaube, daß man an den Forderungskatalog grundsätzlich nicht so herangehen kann, daß man sich fragt: "Was hätte man noch hineinbringen können? Was wäre noch notwendig gewesen?" Auch die Frage der Durchsetzbarkeit spielt eine Rolle, und hier muß man sagen, daß der Forderungskatalog insgesamt schon einen großen Fortschritt bedeutet und es einer Einschätzung der konkreten Situation und Kräfteverhältnisse bedarf, um zu beurteilen, ob zusätzlich Forderungen nach 4 Wochen Urlaub und verbesserten Abfertigungsbestimmungen hätten aufgenommen werden sollen. (Wobei mir das bei der Urlaubsforderung noch realistischer erscheint, weil zu dieser Zeit bereits abzusehen war, daß der Gewerkschaftstag 4 Wochen Mindesturlaub fordern wird).
Zur Geltungsdauer ist zu sagen, daß der KV unbefristet abgeschlossen wurde, und daher nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden kann (§17,1 Arb Vg). Entscheidend scheint mir in diesem Zusammenhang zu sein, daß die Kollegen ihre Anstrengungen darauf richten, daß er von der Gewerkschaft beim nächsten Mal wenigstens termingerecht gekündigt wird, was in der Vergangenheit, so viel ich weiß, nicht der Fall war. Ob eine kürzere Geltungsdauer hätte gefordert werden sollen, ist meiner Meinung nach ebenfalls eine Frage der konkreten Bedingungen.

Zu den Aufgaben in der Gewerkschaft:
"Resolutionen an die übrigen Gruppen in der Gewerkschaft" (Beitrag von W.K.) halte ich für keine geeignete Metode, um eine Front gegen die Kapitulationspolitik des Zentralvorstandes aufzubauen.
Meiner Meinung nach müßte die Arbeit in folgender Weise angegangen werden:
1. Gewinnung von Kollegen und Betriebsräten der Branche für die Gewerkschaft, auf dem Boden des Forderungskatalogs für die KV-Verhandlungen, fortschrittlicher Arbeitsprogramme für BR-Wahlen (z.B. Büro Glück) und unserer Vorschläge für eine klassenbewußte ÖGB-Politik. Bildung einer Fachgruppe "Angestellte der Zivilinigeniuerbüros" im Rahmen der zuständigen Sektion (meines Wissens derzeit Sektion Handel, angeblich gibt es aber Bestrebungen zu einem engeren Zusammenschluß mit allen Beschäftigten des Bankgewerbes, was die Konstituierung einer Fachgruppe in der Sektion Industrie und Gewerbe nahelegen würde, wo es zum Beispiel eine Fachgruppe Baugewerbe gibt.).
2. Betriebsrätekonferenz (bzw. Mitgliederversammlung) und Wahl einer Fachgruppenleitung auf der Grundlage klarer Forderungen. Bestrebungen zur Aufnahme eines Vertreters in die Sektionsleitung.
Das Verhältnis zwischen der Arbeit in diesen beiden Richtungen (in die Breite und nach oben) sehe ich so:
Die gewerkschaftliche Arbeit in den Büros und die Bildung einer Fachgruppe (mit entsprechendem Organisationsleben: Mitgliederversammlungen, Arbeitskreise usw.) sind die Grundlage und das Entscheidende dafür, daß überhaupt ein dauerhafter und wirksamer Einfluß auf die Politik der Gewerkschaft ausgeübt werden kann.
Fachgruppenleitung, Sektionsleitung und Tätigkeit in den zuständigen Ortsgruppen der GPA halte ich für die geeigneten Wege, um einerseits in der eigenen Branche noch besser in die Breite arbeiten zu können und andererseits mit Kollegen aus anderen Fachgruppen und Sektionen in Kontakt zu kommen, sowie den organisierten Einfluß innerhalb der gesamten GPA zu entfalten.

A.R.